

ボスたちは何をしたのか

——イギリス綿紡績業における資本主義的ヒエラルヒーの形成——

田 中 章 喜

目 次

はじめに

- 1 定時労働制の開始
- 2 工場規律の導入
- 3 資本家支配の実現
- 4 解雇権の乱用

おわりに

注

はじめに

かつてマルクスは、『資本論』第1巻において、資本主義的生産の確立とともに資本主義的ヒエラルヒーが支配的な労働組織となると同時に、資本家によって労働過程が初めて専制的に支配されるようになり、労働者は厳しい労働条件の下で搾取されるようになったと主張した¹⁾。その搾取説の妥当性は別としても、産業革命による工場制の確立とともに資本主義的ヒエラルヒーがもたらされ、資本家による専制的支配が一般的となったというマルクスの主張は、少なくとも産業革命期イギリス綿工業については妥当するものとして長年考えられてきたといつてよい。

実際、ペインズ、ユア、エンゲルスなどの同時代人によるイギリス綿工業に関する具体的な著作は、資本家による厳格な管理が工場を支配してい

たことを明らかにしてきた²⁾、ハモンド夫妻からポラードに至る産業革命期イギリス綿工業の工場管理に関する古典的な研究も、資本家が労働者を強権的に支配し、厳しい労働条件のもとで労働者は資本家に従属させられていたことを主張してきた。特に、ポラードは、産業革命期イギリス綿紡績業では、就業規則と罰金制を代表とした「笞」による管理が一般的であり、反抗的な労働者を排除するためにブラックリストが利用され、資本家たちは解雇権を乱用することによって強権的に支配したと強調した³⁾。

さらに、ラディカル派経済学者マーグリンの有名な論文「ボスたちは何をしているか」は、マルクスの主張をより洗練するなかで、産業革命期の工場制成立が同時に資本主義的なヒエラルヒー組織の確立を意味することを強調した⁴⁾。これに対して、新制度学派のウィリアムソンと経済史家ランデスは、マーグリンの主張にいちやく批判を加えた⁵⁾。しかし、興味深いことに、マーグリンとウィリアムソンらは、資本主義的ヒエラルヒーと経済効率性の関係については意見が対立しているが、いずれの研究も、産業革命による工場制の成立が初めて資本主義的ヒエラルヒーの確立をもたらしたという事実認識を共有していることは明らかである。いいかえれば、マーグリンはもちろんのこと、ウィリアムソンやランデスも、マルクスによって最初に主張された産業革命による資本主義的ヒエラルヒーの成立と専制的支配の実現という主張を受け入れられているといつてよい。

このように、長年、マルクスの主張は様々な論者によって支持されてきたが、近年、その主張を否定する議論が提出されている。しかも、興味深いことに、マルクスの強い影響下にあるラディカル派やニュー・レフトの研究者による実証研究がマルクス説とはまったく異なった議論を展開しているのである。

マーグリンと同じアメリカ・ラディカル派のラズニックは、19世紀イギリス綿紡績業では、資本家による本格的な労務管理はほとんど発展せず、資本家は紡績工の職場管理能力に依存した生産編成を実施し続け、これに

対して、熟練工である紡績工は、古くから労働組合を組織し、組合規制を通して労働過程を長年に渡って支配したと主張した。また、I・コーヘン⁶⁾は、英米綿紡績業の比較研究において、アメリカでは、古くから資本家の管理によって工場が運営されたのに対して、イギリスでは、熟練工である紡績工が職場を支配しており、資本家はただ出来高賃金の支払いによる貨幣的なインセンティブを紡績工に与えて労働過程を間接的に管理するだけで、資本家による直接的な管理はイギリスでは発達せず、紡績工による職場自治が維持されたと主張した。⁷⁾

つまり、ラゾニックらによる実証研究によれば、19世紀中期においてさえ、資本家による専制的支配の確立や資本主義的ヒエラルヒー組織の発達が見られず、かえって逆に、資本家たちは紡績工に喜んで働いてもらうために、労働過程のあり方については紡績工の自由裁量に委ね続け、紡績工は、産業革命初期から19世紀にかけて、一貫して労働過程を支配し、労働者自主管理の維持に成功したと主張したといえよう。つまり、こうした労働者自主管理説をとるラディカル派による実証研究は、産業革命期イギリス綿紡績業では、資本主義的ヒエラルヒーが工場制の出現とともに成立したという事実認識そのものを否定しているわけであり、マルクス以来のヒエラルヒー成立説を真っ向から批判し、一貫して労働者自主管理説を主張していると見てよいだろう。

しかし、すでに明らかにしたように、少なくとも産業革命初期ランカシャーの綿紡績業では、資本家は労働者を専制的に支配することができなかったばかりか、定時労働制さえ実施できなかったことは確かである。紡績工は、1週間のどの曜日に、1日のどの時間に働くことさえ自由で、労働過程は完全に紡績工によって支配されており、資本家が労働過程を直接支配する余地はまったくなかった。つまり、少なくとも産業革命初期のランカシャーのミュール紡績業については、資本家は紡績工を専制的に支配することができず、資本主義的ヒエラルヒー組織自体が未確立であったこと

がすでに明らかである。⁸⁾つまり、少なくとも産業革命初期の手動ミュール工場については、マーグリン、ウィリアムスンらのヒエラルヒー成立説ではなく、ラゾニックらの自主管理説が妥当するといつてよい。

しかし、その後も事態にまったく変化がなかったのだろうかという疑問が生じよう。つまり、産業革命後期においても、イギリス綿紡績業では、労働者自主管理体制が支配的であり続けたのか、あるいは資本家的専制が労働者自主管理体制にとって代わり、資本主義的ヒエラルヒーの劇的な確立が見られたのだろうか。いずれにせよ、これまでの研究によれば、産業革命後期イギリス綿紡績業で、資本家と紡績工のどちらが労働過程を支配したのか、また、資本主義的ヒエラルヒーが確立したのかどうか、といった事実関係ですら、共通の認識が見られないわけであり、この点についての詳しい検討が求められているといつてよい。⁹⁾

同時に、産業革命期イギリス綿工場における工場管理に関する研究は、これまで自主管理体制の存在を一蹴してきたとともに、「答」による支配として資本家による強権的な支配を強調し、当時の代表的な労務管理政策として罰金制と就業規則を取り上げてきたが、他の労務管理策に具体的に言及することはほとんどなかった。

しかし、当時の綿工場では、資本家は罰金制や就業規則の導入以外の労務管理策をまったく実施することがなかったのだろうか。もし、労働者自主管理体制であった初期の綿工場がなんらかの要因によって資本主義的ヒエラルヒー組織への転換に成功したとすれば、資本家は、就業規則や罰金制以外にも様々な方策を実施した可能性が考えられる。だとすれば、産業革命後期に、資本家たちは自主管理体制を排し、資本主義的ヒエラルヒーの確立に成功したとすれば、資本家たちは、どのような方策を実施することによって、それに成功したのかという点を具体的に明らかにする必要がある。この論文では、そうした問題を詳しく検討することを課題とする。

1 定時労働制の開始

すでに詳しく検討したように、1790年代イギリスの手動ミュール紡績工場は、実際には、紡績工が労働過程を支配する労働者自主管理工場であった。ところが、18世紀末に新たな技術変化が訪れるなかで、労働過程にも大きな変化がもたらされた。その技術変化とはミュール紡績機の新機種への転換であった。

1790年代末から1800年代初頭にかけての時期に、それまで支配的であった完全手動式の手動ミュール紡績機に代わって、蒸気力が適用された動力補助ミュール紡績機が急速に普及を開始し、短期間のうちに手動ミュールは完全に姿を消した。¹⁰⁾手動ミュールから動力補助ミュールへの転換という技術変化とともに、労働過程の支配のあり方に大きな変化が生じ、労働者に対する資本家の対応が大きく変わった。その背景には次のような事情が存在した。

開発当初でさえ、動力補助ミュールの紡績工1人当たりの生産性は、手動ミュールよりも3倍以上も高く、当然、その導入は資本家にとって大きな利益の獲得につながると期待された。¹¹⁾しかし、手動ミュールの場合と同じように、資本家が労働過程のすべてを紡績工の自由に委ねるやり方では、動力補助ミュールを導入しても大きな利益を期待できなかった。綿工業について論じた1807年に出版された当時のパンフレットは、巨額の固定資本への投資が行なわれている綿紡績工場では、少しでも時間の無駄が生じて設備を遊休させれば巨額の損失につながることを明らかにしている。¹²⁾手動ミュール工場のように、労働時間のあり方を紡績工の自由に委ねたまの状態で、紡績工は何時如何なる時でも働けるわけであり、同じ方法を動力補助ミュール工場に適用したならば、工場の蒸気エンジンを常に稼働させておかねばならず、動力の無駄が生じて動力コストが異常に高くなるこ

とは明らかであった。

もちろん、当時の特殊な動力事情も資本家の対応の変化を促した。20世紀に入ってから電力使用の工場とは違って、産業革命期の蒸気エンジンを動力とする工場では、すべての機械は独立では動かなかった。周知のように、産業革命期イギリスの綿工場では、工場のすべての部屋にシャフト・プーリー・ベルトからなる動力伝達装置が張りめぐらされ、蒸気エンジンの動力がすべての機械を動かしていた。そのために、経済効率上、工場で働く全ての紡績工が蒸気エンジンの稼働とともに一斉に動力補助ミュールで作業する必要が生じた。つまり、動力補助ミュールの導入とともに、ミュール紡績工にも蒸気エンジンの稼働時間に応じた定時労働を強制する必要があるが出てきたわけである。

こうしたなか、ほとんどすべての綿紡績資本家は紡績工への対応を根本的に改めた。事実、当時の資本家は、動力補助ミュールの導入に伴い、職場における紡績工の自由裁量権を容認する今までの方針を捨て、ここに初めて資本家が労働過程の諸領域に直接介入し、自ら管理する方針を打ち出すようになった。

当時、マンチェスターで綿工場を経営していたトマス・ホールズワースは、紡績機が動力で動くようになって、初めて工場での労働時間が定時制となり規則的になったことを証言している。¹³⁾ランカシャー綿紡績業者の利害を代弁した1803年に発行された匿名パンフレットには次のように書かれている。

「綿工場の本質とその所有者の利害は、最大限に規則性が遵守されることを要求している。どのような時間の無駄も取り返しのつかないものであり、利潤の削減を伴うものであるために、労働者は、決められた時間に仕事に来て、決められた時間の前に仕事をやめないことが要求されており、工場が稼働している間は、彼らには自ら精を出して働くことが求められている。この規則性は、資本家と同じように労働者の利益にとっても必要である¹⁴⁾」

このように、動力補助ミュールの導入とともに、イギリスの綿工業資本家は、労働時間を労働者の決定に委ねるという従来の方法を改め、定時労働制を労働者に強制するようになり、月曜日から土曜日にかけての週6日のすべての日において、資本家が決定した定時から定時への労働が初めてイギリス綿工業で実施されるようになった。

定時労働制が開始されたばかりの1800年代の綿工場の一般的な始業時間と終業時間は、夏は午前6時から午後8～9時、冬は午前5時から午後7～8時であり、多くの工場では、朝食のための休憩は特別になく、昼食時のみに1時間の休憩が取られただけで、労働時間は実働13時間から14時間にも及び、ひどいところでは14時間以上の工場もあった。なお、土曜日は一般的には夕方4時に仕事が終わるので、土曜の労働時間は週日より短いとはいえ、実際には、終業後、労働者全員に賃金が支払われるのが慣例であったために、労働者の拘束時間は実働時間よりも長かった¹⁵⁾。紡績工たちは、これまでまったく時間通りに規則的に働く習慣を持たなかった上に、個人で時計を所有する者も少なかったために、当時の綿工場では始業時と終業時にベルが鳴らされ、工場全体がベルに従って定時労働制に則って稼働するようになった¹⁶⁾。

しかし、1790年代までの手動ミュール工場では、聖月曜日を謳歌し自由な労働生活を享受してきた紡績工に、突然、定時労働を強制し、規則的に働かせることは簡単なことではなかった。動力補助ミュールが導入されたばかりの1803年にマンチェスターで起こったゼネストで紡績工組合が発したストライキ宣言は、定時労働制の実施を強く非難し、資本家によって紡績工の自由が奪われたことを激しく告発している¹⁷⁾。このように、紡績工を始めとして、それまでの労働者自主管理制に慣れ親しんだ者たちは、資本家による定時労働制の実施に強く反発したことは明らかだろう。

こうした労働者の反発に対して、資本家は様々な強圧的な手段を用いて、労働者に定時労働制を強制した。今となっては信じ難いことだが、もっと

も広く行われていた方法は、作業時間中、労働者を職場や工場に監禁するという厳しい方策であった。ほとんどの紡績工場の門扉には監視小屋と労働者の出入りを監視する見張りが置かれ、彼らは資本家の命令を受けて、労働時間内の労働者の外出を厳しく取り締まった。また、工場の多くでは、就業時間中は職場の扉にも鍵がかけられたために、労働者の職場からの退出が完全に禁止された。¹⁸⁾

当然、こうした強圧的な手段による定時労働の強制は、紡績工の労働生活に大きな変化を与えた。手動ミュール工場の時代には、紡績工は、当然のように外に出て食事が自由に取れたのに対して、1800年代に入ってから動力補助ミュール工場では、すでに朝食時も昼食時も工場の外への外出は禁止され、昼食時に自宅に帰って食事をすることも不可能になった。¹⁹⁾ 1820年代初頭の記録ではあるが、あるボルトンの紡績工は、工作中、職場に鍵がかけられていたために、就業中に喉がかわいても、水すら飲みに行けなかったことを告発している。²⁰⁾

このように、資本家たちは強権的な手段によって、定時労働制を実施したが、この時期に資本家によって開始された労働過程への介入はそうした定時労働の強制に留まらなかった。

2 工場規律の導入

定時労働制の実施とともに、資本家は、ここにおいて初めて、職場における紡績工の様々な自由な振る舞いを規制するために、労働過程への直接的な介入と管理を開始した。いうまでもなく、労働者自主管理工場であった1790年代までの手動ミュール工場では、紡績工は工場で自らの自由に振る舞うことができた。しかし、1800年代になって、資本家たちは紡績工に定時労働制を強制しただけでなく、就業規則の制定と罰金制の導入に代表される方策によって、工場規律の導入を始めた。

実際、1800年代において、ランカシャーの多くの綿工場では、規則によって職場への酒の持ち込みが禁止されるようになったことを当時のパンフレットが述べている。また、遅刻や欠勤に対しては、厳格な罰金制が数多くの工場で実施されるようになったのも、この時期であったことが明らかである。²¹⁾ マンチェスターの大規模企業であるチョールトン・ツイスト社では、1805年には就業規則が制定されようとしていたことが分かる。²²⁾ 残念ながら、この時期に実際に使用された就業規則はほとんど現存しないが、産業革命初期の就業規則として唯一残っているボルトン有数の紡績企業テイラー社が1804年に制定した就業規則によれば、1804年の時点で、資本家が職場における紡績工の作業方法だけでなく、日常的な振る舞いをも厳しい規制の対象としていたことが明らかである。²³⁾

このように、罰金制や就業規則が制定され、工場規律が労働者に強制されるようになっただけではない。1790年代の手動ミュール紡績工場では紡績工程への監督（オーバールッカー）の配置は見られなかったが、監督がミュール紡績室に配置され始めたのもこの時期のことであった。

マンチェスターの有力地方新聞『マンチェスター・マーキュリー』に、紡績工場の監督募集広告が最初に掲載されたのは1798年5月であった。²⁴⁾ また、マンチェスターの大企業ミッチェル&ホルト社では、1801年に紡績室への監督導入をめぐる争議が起こっていることから、同社では、この年に初めて監督によるモニタリングが試みられたことが分かる。²⁵⁾ こうしたことから、紡績室への監督の導入は1790年代末以降に始まったと言ってよいだろう。

資本家による労働過程への直接的な介入を示す、罰金制と就業規則の制定や監督によるモニタリングの導入は、いずれも1790年代の手動ミュール工場では実施されなかったが、動力補助ミュールの普及と定時労働制の強制が始まった1800年代に入って初めて広がっていったことが明らかである。つまり、産業革命期の綿工場では、その出現とともに工場規律が確立

されたという認識は、少なくともランカシャーの綿紡績業に関しては誤っているといつてよい。定時労働制が実施され、就業規則、罰金制、監督によるモニタリング制が導入され、資本家が工場規律を工場内に確立しようとしたのは、1790年代の手動ミュール工場の時期ではなく、1800年代以降の動力補助ミュール工場の時期に始まったといわねばならない。

とはいえ、同時に指摘しておかなければならないことは、動力補助ミュールの導入と資本家による直接的な管理が始まるとともに、作業環境が改善されたのも事実である。1790年代末以降、新たに出現した最新の動力補助ミュール工場の多くは、鉄骨構造の防火建築となり、床もそれまでと違って木製ではなくタイル張りとなった。また、暖房と照明は、旧式の石炭ストーブとランプやロウソクに取って代わって、新たに発明されたスチームとガス灯が導入された²⁶⁾。こうした設備の改善は、作業環境をより快適にしたとともに、火事をかなりの程度予防するにも効果があったことも事実である。

しかし、旧来の小さな石炭ストーブやランプやロウソクから近代的なスチームとガス灯への転換による作業環境の改善は、同時に現場の紡績工の権限を奪うものでもあった。手動ミュール工場では、紡績工が、各自の職場にあるストーブの火の加減をしたり、窓の開閉やロウソク・ランプの使用を自由にできたのに対して、1800年代に入ってからスチームやガス灯が導入されてからは、当然、暖房や照明は資本家によって集中管理されるようになり、個々の労働者が自由に暖房や照明を加減することができなくなった。

なお、窓の開閉に関しては、企業によって紡績工の自由に委ねられていたところとそうでないところの2つのタイプが存在したが、新しい技術の導入によって、個々の紡績工が自由に職場環境をコントロールする権限が弱まったことは確かであろう。実際、工場や職場の温度管理は、現場の紡績工が担当するのではなく、資本家や監督の権限に属する工場が増えたこ

とが明らかである。²⁸⁾このように、新しい動力補助ミュール工場では、暖房・照明・換気などの新たな設備が導入され、作業環境が改善されたとはいえ、現場の労働者の自由裁量権は奪われ、資本家による直接的な管理が行なわれるようになった。

こうしたなかで、工場規律の強制だけでなく、新たな作業環境に対しても、手動ミュール工場の自由な労働生活を知っている紡績工の不満は増大した。

大抵の工場では、紡績工が彼らにとっては必ずしも快適ではない高温多湿で無風状態の作業環境から一時的に脱出し休息を取りたいと思っても、職場の扉の鍵がかけられ監禁状態にある上に、昼休みですら工場外に出ることが禁止されていたために、紡績工は不満を募らせた。事実、マンチェスターの紡績工組合は、1803年のストライキに際して、資本家による工場規律の強制によって高温多湿の職場に監禁され長時間の定時労働を強制されていることを厳しく告発している。²⁹⁾また、当時の綿工場ではしばしば火事が発生していたが、いうまでもなく、操業中に職場に監禁されるようになった紡績工たちが火事の恐怖を常に感じていたことは疑う余地もない。実際、1800年に起きたマンチェスターのカービー&ウッド社の綿紡績工場の火事では、監禁されていた就業中の労働者11人の焼死という痛ましい事故も起こっている。³⁰⁾

資本家による工場規律の導入に不満をより一層募らせていった紡績工は、資本家との闘争に立ち上がっていった。事実、当時の紡績工組合は、資本家による自由の剥奪を告発し、労働者自主管理制の維持回復を求めて、戦闘的な労働運動を展開した。そのために、1800年代は資本家と紡績工が労働過程の支配をめぐる激しく争ったが、紡績工組合の力は強く、資本家による直接的な管理の開始にもかかわらず、労働者自主管理制をかなりの程度維持することができた。そのために、資本家たちは、工場規律の確立を目指し、様々な試みを開始したとはいえ、紡績工組合の戦闘的な運動の

ために、資本家が導入した工場規律は実質的にはかなりの程度骨抜きにされた³¹⁾とみていい。

しかし、1810年以降、さらなる大きな変化が訪れ、工場規律の確立に資本家たちは成功する。

3 資本家支配の実現

資本家による工場規律の導入に反対する紡績工組合の運動は1810年にピークを迎えたが、同年のランカシャー全域にわたるストライキの敗北を契機に、戦闘的な初期紡績工組合は完璧に打ちのめされ、壊滅へと追いやられた。その後、組合は各地で再建されたとはいえ、まったく以前とは異なった、資本家による管理を従順に受け入れる穏健な組合³²⁾に変身した。

初期紡績工組合との激しい闘争に打ち勝った資本家は、1810年以降、紡績工による労働者自主管理体制を排し、ここに初めてマルクスの言う「資本による労働の実質的包摂」を実現する。資本家たちは工場規律の徹底を求め、これまで導入した方策をさらに強化した。1810年以降、紡績工組合の強固な反対がなくなって、就業規則、罰金制が広く普及し、資本家によって制定された工場規律がここに確立した。

実際、1810年以降、イギリス綿工業では就業規則や罰金制が多く企業で次々と制定され、紡績工を含めた労働者の職場での行動が事細かに規制されるようになった。残念なことに、当時の就業規則や罰金表の現物がそのまま残されている事例は少なく、現在残されているのは断片的な記録がほとんどであるが、残された資料を見る限り、職場における紡績工の行動に対して、かなり細かな厳しい規則が押しつけられていたことが明らかである。

たとえば、産業革命期イギリス綿工場における就業規則・罰金表としてもっとも有名なものは、ハモンド夫妻の古典的研究『都市労働者』に引用

されたものであろう。³³⁾ハモンド夫妻はこの資料をコベットの『ポリティカル・レジスター』の記事から引用しているが、その記事のもととなった原資料は現在でもブレイス文書のなかに残されている。ブレイス文書にある原資料によれば、その罰金表は、1823年にボルトン近郊のタイズリーのあ
る綿工場で実際に施行されていたものであったことが分かる。その工場では、窓を開けたままにしていたり、油の缶を所定の位置に置かず³⁴⁾にいても1シリングの罰金が課せられただけでなく、職場で口笛を吹いただけでも同じく1シリングの罰金³⁵⁾が取られた。また、1833年3月17日付けの『ブア・マンズ・アドボケート』には、ラタン&カンパニー社で施行されていた1833年の罰金表が記録されている。その罰金表でも、機械を汚したり、原材料の無駄を少しでも発見されれば、罰金が待ち受けていただけでなく、食事時の紅茶のためのお湯すら有料で提供されていたことが分かる。³⁶⁾

このように、1810年以降、資本家たちは、罰金制の実施を通して、紡績工の職場での労働生活の日常的な事細かな行動まで厳しく干渉するようになったといつてよい。しかも、こうした罰金表を見れば分かるように、産業革命期のイギリス綿工業資本家たちは、労働者に罰金を課すことだけに熱心で、逆にボーナスや報奨金などといったプラスの貨幣的インセンティブを労働者に与えることはほとんどなかったことが明らかである。

就業規則については、現存する経営資料のなかに、当時、実際に施行されていた規則の現物を残念ながら見いだすことはできない。ただし、1834年の工場法委員会の補足報告のなかに、ストックポートのトマスフェムリー社のウェア工場とマンチェスターのジェームズ・ファーンリー社のゲイトーン工場の就業規則を見つけることが可能である。両社の就業規則は、いずれも「品性一般」「監督」「一般規則」の3つの項目からなっており、紡績工に対する特別の規則は含まれていないが、すべての労働者に対して、工場内での乱暴な言葉づかいや騒々しい振る舞いなど職場での個人的な行動³⁷⁾に対してまで事細かに禁止行為を規定している。

だが、不思議なことに、両社の就業規則は、ごく一部の表現を除けばほぼ同じである。このことから、同じ議会議資料に残された2つの就業規則がそれぞれの工場で実際に施行されていたかどうかを疑うことも可能である。あるいはまた、当時、資本家協会などが作成した一般的な就業規則のひな型が存在したのかもしれない。ともあれ、少なくとも産業革命後期には、就業規則が数多くの工場で制定されていたことだけは間違いない。資本家たちは、就業規則によって、職場での労働者の日常的な一挙手一動までも規制の対象としていたことは明らかだろう。

産業革命後期には、罰金制と就業規則がイギリス綿工場に広く普及し、資本家たちは職場における労働者の日常的な事細かな行動までも干渉するようになった。いうまでもなく、雇用形態の如何に関係なく、紡績工も就業規則や罰金制の対象とされており、このことは、少なくとも紡績工も自立した内部請負人というよりも、資本家に直接支配される労働者であったことを示唆している。つまり、資本家は、紡績工に対しても出来高賃金という貨幣的インセンティブを与えるだけで、労働過程のあり方については紡績工の自主性に任せたのではなく、出来高払い制と間接雇用制の下でありながらも、就業規則や罰金制によって資本家自らが紡績工を直接支配したといえよう。

とはいえ、ただ単に就業規則や罰金表を制定しただけでは、労働者のいわゆる機会主義的行動を排除することはできないので、工場規律に代表される資本家的秩序を紡績工に強制することは困難である。それゆえ、労働者の機会主義的行動を排除して、資本家が就業規則や罰金表を通して工場規律を労働者の間に徹底するためには、資本家によるモニタリングの実施が不可欠である。それでは、紡績工程への監督の導入は、1810年以降、進展したのだろうか。

これまで、産業革命期イギリス綿工業では、ミュール紡績工程については一貫して間接雇用制が支配的であったために、他の工程と比べて監督の

配置もまったく進まず、資本家は間接的に労働過程を支配したに過ぎなかったと考えられてきた。つまり、同じ紡績工場でも、他の作業工程とは違って、紡績工程には監督がほとんど配置されず、その支配は紡績工に委ねられてきたと信じられてきた。

それでは、実際にも紡績工程の監督数は極端に少なかったのだろうか。当時の綿工場での監督の配置状況については、1834年の工場法委員会による工場調査によって知ることができる。³⁸⁾その資料の調査はあくまでもアンケートに応じた企業のみを対象にしているとはいえ、そこには、ランカシャー諸地域の工場調査の結果として、各工程別の監督数と労働者数が集計されており、ミュール紡績工程と他の諸工程での監督数を比較することが可能である。

その資料をもとにした表1によれば、それぞれの作業工程別の監督一人当たりに対する労働者数は、準備工程では約11人、スロックスル紡績工程では約12人、織布工程では約25人であったのに対して、ミュール紡績工程では、表にあるミュールIという数値を見れば分かるように、他のどの工

表1 監督一人当たり労働者数

	監督数(1)	労働者数(2)	(2)/(1)
ミュールI	145	10,954	75.5
ミュールII	145	3,797	26.2
準備工程	376	3,939	10.5
スロックスル	82	1,123	12.2
織 布	400	10,171	25.4

[資料] P. P., 1834, xix (167), *Factories Inquiry Commission, Supplementary Report*, Pt. 1, D. 1, p. 125.

[注] ミュールIの労働者数は紡績工・糸継工・掃除工の合計であり、ミュールIIの労働者数は紡績工のみの数値。それゆえ、監督一人当たりに対する労働者数は、ミュールIでは紡績工程の労働者全員に対する数値であり、ミュールIIでは紡績工程の紡績工のみに対する数値である。また、準備工程の総労働者は粗紡工・練條工等の合計。なお、準備工程の監督数には梳綿工も含まれている。

程よりもはるかに多く約 75 人であった。準備工程の監督のなかには一般の梳綿工も含まれているので、監督一人当たりの労働者数は実際はより多かったと思われるが、監督一人当たりに対する労働者数については、少なくともミュール紡績室が圧倒的に高い数値を示しており、ミュール紡績工程への監督の配置が非常に遅れていたことを示している。つまり、この数値によれば、ミュール紡績工程では、産業革命後期に至っても、依然として監督はほとんど配置されず、資本家によるモニタリングが徹底しなかったということになる。

しかし、その表の数値の解釈には注意が必要である。ミュール紡績室では、紡績工の補助工として働く糸継工は紡績工の管理に委ねられており、監督の管理の対象は主として紡績工であったことは明らかである。だとすれば、当時のミュール紡績室の監督の多くは、紡績室で働く糸継工を含む全ての労働者を監視するためではなく、あくまでも紡績工を主として監視するために資本家によって雇用されていたわけであり、他の諸工程の監督数と比較する時、紡績工程だけは、監督一人当たりに対する労働者総数ではなく、監督一人当たりに対する紡績工数を取り上げる必要がある。そこで再度、表 1 によれば、ミュール紡績Ⅱに示された数値が監督一人当たりに対する紡績工数であり、その数値はランカシャー全体では約 26 人になっており、確かに、その数値はスロックスル紡績や準備工程よりも多いとはいえ、織布工程の数値と大差ないことが明らかである。

このように、監督一人当たりの紡績工数を見た場合、ミュール紡績工程だけが監督の配置が異常に少なかったわけではないし、また、1790 年代の手動ミュール工場ではミュール紡績室には監督が配置されていなかったことからすれば、産業革命後期にミュール紡績室への監督の配置が劇的に進展したとも解釈できよう。

さらに興味深いことに、紡績工程への監督の配置については地域によるバラツキを確認できる。表 2 は地域ごとの監督一人当たりに対する紡績工

表2 地域別監督一人当たりの紡績工数

	監督数(1)	紡績工数(2)	(2)/(1)
ハイド	23	380	16.5
ステイリブリッジ	18	402	22.3
ウォーリントン	2	48	24.0
マンチェスター	57	1,435	25.2
ボルトン	23	675	29.3
ストックポート	10	398	39.8
グロソップ	5	209	41.8
オルダム	5	226	45.2
全体	145	3,797	26.2

[資料] P. P., 1834, xix (167), *Factories Inquiry Commission, Supplementary Report*, Pt. 1, D. 1, pp. 125-133.

[注]全体の数値は資料に記載されている数値を記載しているため、他のすべての地域の合計値とは異なる。

数を示しているが、それによれば、監督の配置には地域によって大きなバラツキが存在したことが明らかである。実際、表2によれば、監督一人当たりの紡績工数が、ハイド・ステイリブリッジ・マンチェスターでは少なく、ストックポートオルダムやグロソップでは非常に多いことが明らかであり、前者の地域では監督の配置が進んでおり、後者の地域では遅れていたといえよう。しかも、興味深いことに、相対的には、前者は大企業が多い地域で、後者は小規模零細企業が多い地域であった。つまり、紡績工程への監督の導入は、小規模零細企業が多い地域ではあまり進展しなかったのに対して、大企業の多い地域ではかなり進展したということができよう。

実際にも、当時のイギリス綿工業を代表する有名大企業や中堅企業の多くでは、紡績工程に監督が配置されていたことが確認できることから、すでにかなりの数の大企業において、雇用形態の如何にかかわりなく、紡績工は監督を通した資本家の管理の下に置かれていたといえよう。また、小規模零細企業では、間接人員である監督を特別に配置するまでもなく、

資本家自らが数人の紡績工を管理監督することは容易であったために、監督の配置が進まなかったのは当然ともいえよう。つまり、小規模零細企業で監督数が少ないからといって、必ずしも紡績工が資本家によってまったく管理されなかったわけではないことに注意しなければならない。

だとすれば、産業革命後期においても、紡績工程への監督の導入は進展しなかったわけではないと言わねばならない。かえって逆に、1790年代の手動ミュール紡績工場では、監督による紡績工のモニタリングが皆無であった事実からすれば、産業革命後期には飛躍的に監督の配置が進展し、紡績工は監督によるモニタリングの対象となったといわねばならない。

このように、1810年以降、資本家たちは、就業規則導入と罰金制を強化するとともに、大企業を中心として紡績工程にも積極的に監督を配置し、資本家による労働過程の直接的な支配を進展させていったといえよう。しかも同時に、資本家はこれまでにない新たな方策によって、労働過程の直接的支配をさらに強化していった。その方策とは紡績工へ失業の恐怖を徹底的に与える方策であった。

4 解雇権の乱用

すでに詳しく検討したように、1810年までは、実質的には人事権は現場の紡績工や紡績工組合が掌握しており、資本家は紡績工組合の意向を無視して自由に紡績工を解雇することができなかった。しかし、初期紡績工組合が自らの非公式の人事権の制度化を企てた1810年争議に敗北し、他方、その争議に勝利した資本家は、その後、紡績工組合の干渉を受けることなく、ここに初めて紡績工として職場に誰を雇うかという問題を資本家自らが自由に決定できるようになった。⁴⁰⁾

それでは、資本家たちは新たに掌握した人事権をどのように用いたのだろうか。

まず最初に、資本家たちは、手動ミュール工場の時代から長年働いてきた反抗的な古参紡績工たちの大量解雇に取り組んだ。

事実、多くの大企業の資本家たちは、1810年争議に勝利し、同時に恐慌後の不況が深刻化した時期である1810年から1815年にかけて、初期紡績工組合の主力構成員であった、手動ミュール紡績工場以来働き続けてきた古参の紡績工を次から次へと解雇していった。1810年のゼネストの先陣をきったプレストンでは、1810年から1814年にかけての時期に、古くから働いていた紡績工の多くが他の若い新参者によって置き換えられたという証言を当地の資本家の一人ジョン・スワンソンが証言している。他の地域の多くの工場でも、手動ミュール時代から働きつづけてきた「古参労働者」が続々と解雇されていったことを示す証言が残されている。⁴¹⁾

しかも、反抗的な紡績工の解雇は、1810年争議直後の時期における古参紡績工の大量解雇だけでは終わらなかった。その後も資本家たちは、自らに反抗的な紡績工を容赦なく解雇し続けた。

ストックポートでは、組合に参加していることが発覚しただけで、資本家たちは紡績工を解雇したことが1824年の団結禁止法委員会で証言されている。⁴²⁾ また、1820年代のプレストンでは、ストライキを指導した組合の委員たちは、ストライキ終息後に企業に戻った時、資本家から一方的に解雇を通知されただけでなく、⁴³⁾ 団結禁止法が撤廃され組合が合法化された1825年においても、組合に属しているという理由だけで紡績工が解雇されている。⁴⁴⁾

さらに、資本家は、組合員やストライキ参加者を解雇しただけではなかった。多少とも資本家に不利益を与えると資本家が判断した者をも恣意的に解雇していった。その最悪な事例として、工場法関係の議会の委員会で証言に立った労働者の解雇をあげることができる。マンチェスターの大企業デビッド・ホルト社を始めとした複数の工場では、1818年の上院の工場法委員会で証言した紡績工たちが、同社を解雇されたことが翌年の同じ上

院の委員会において明らかにされている⁴⁵⁾。また、1833年の工場法委員会の証言では、ストックポートのサイドボトム社では、ある紡績工が雇主を告発する証言をしたために解雇されただけでなく、これまで、工場法委員会で証言しただけで多くの労働者が解雇されているために、ほとんどの労働者が証言しながらいことが述べられている⁴⁶⁾。

また、1818年に発行された「マンチェスターの綿紡績業者とその被雇用者」と題したビラには、当時、マンチェスターのある工場で働いていた紡績工が、その工場の賃金が不満で退職し、新しい工場の採用に応募した時、そこの工場主に以前働いていた工場をなぜ辞めたのかと聞かれ、正直に答えたところ、賃金に不満をもつような反抗的な者は雇わないと言われ、再就職を断念せざるを得なかったという話を記している⁴⁷⁾。このことは、賃金に対する不満を持っただけでも当時の紡績工は解雇される可能性があったことを示しており、それほどまでに資本家たちは恣意的に解雇権を乱用していたといつてよいだろう。

このように、当時のイギリス綿紡績資本家たちは、戦闘的な初期紡績工組合の主要メンバーであった古参紡績工を職場から排除することに成功した後の時期においても、自分たちに反抗的な者だけでなく、少しでも自分たちに不利な行動をする者や不従順な考え方をする者までも含めて、容赦なく解雇し続けたといつてよい。

さらに、資本家たちは、反資本家的な労働者を日常的に工場から排除するために数々の新たな制度を構築していった。これまでも指摘されてきたように、資本家たちはブラックリストを作成し、反抗的な労働者の排除に努めたのである。

資本家たちは、積極的なストライキ参加者や戦闘的な組合活動家だけでなく、工場規律に反抗的な労働者を工場から徹底的に排除するためにブラックリストを頻繁に作成し、積極的に利用した。作成されたブラックリストの多くは印刷されて多くの企業に配付され、資本家にとって好ましくな

い紡績工をすべての工場から排斥するために使用された。

ブラックリスト自体の起源は古く、遅くとも 1803 年のマンチェスターでは、資本家たちが作成したブラックリストが存在し、反抗的な紡績工の排除に利用されていたことが分かる。⁴⁸⁾

とはいえ、人事権を完全に掌握していない 1810 年以前の時点では、ブラックリストの効力はそれほど強くはなかったものと思われるが、1810 年争議に勝利し、人事権を完全に掌握した資本家にとって、ブラックリストは有効な手段となったことは明らかだろう。

1818 年のストックポートのストライキに参加した紡績工たちは、ストライキの終焉と操業再開に際して、新たな雇用先で、再び紡績工として働くとした時、以前働いていた企業が作成したブラックリストのために採用されなかったことを報告している。⁴⁹⁾

また、当時の綿工業企業が実際に使用していたブラックリストの現物が現在でも残されている。大英図書館所蔵のプレイス文書には、1824 年 10 月にストックポートと 1825 年 1 月にハイドでそれぞれ使用されたブラックリストがそれぞれ残されている。それぞれのリストには、ストライキに参加し、かつ工場を「襲撃」した紡績工として、前者では 127 名、後者では 26 名の氏名が記されている。⁵⁰⁾ どちらのブラック・リストも活版印刷されていることから、ただ単に各企業に回覧されたのではなく、広く配付されたものと思われる。こうしたブラックリストの広範な配付によって、資本家に反抗的な労働者の多くは工場から日常的に排斥されていった。

しかも重要なことは、これまでの研究では看過されてきたが、資本家たちは、ブラックリストとは別の新たな制度を構築することによって、反抗的な労働者はもちろんのこと、不従順な労働者をも解雇していった。その制度が、事前通告制と推薦状制度であった。

産業革命初期のイギリス綿工業では、労働者が工場を辞める時、事前に通告する義務はなかった。労働者が退職する場合、多くの労働者は、土曜

日に賃金をもらった次の週に、異なった工場に行き雇用を得ればよいだけで、前に働いていた工場に特別の通告をすることはなく、そうした慣行が広く認められていた。⁵¹⁾

しかし、遅くとも 1820 年代までには、ランカシャーの綿工業資本家は、労働者が退職する際には資本家に事前に通告しなければならないとする事前通告制を作りだし、多くの企業に広く普及した。この制度によれば、紡績工は、自らの意志で退職する際には必ず事前に企業に通達する必要があるとされ、それを守った者のみに推薦状が発行され、違反者には退職時に罰金が課せられた。1820 年代のプレストンでは、すべての工場において共通の事前通告制が存在し、少なくとも 1 カ月前までに労働者は資本家に退職する旨を通告しなければならなかったし、⁵²⁾ また、1818 年頃のボルトンでは、少なくとも 2 週間前までに退職する旨の事前通知をしなければならなかったことが分かっている。⁵³⁾ このように、退職時の事前通告の期限については地域や企業によって異なっていたようであるが、多くの企業において、事前通告制が採用されたのは明らかである。

その事前通告制をより徹底するために、推薦状制度も新たに考案された。具体的には、資本家たちは、自らの一身上の都合で退社する労働者のうち、雇用期間中、何の問題も引き起こすことなく無事勤め上げ、所定の期限内に事前に退職を申し出た労働者に対してのみ、当該紡績工の素行とモラルを保障する旨を記した推薦状を発行し、再雇用に際しての紡績工としての身分を保証した。そしてまた資本家たちは、新しく労働者を雇う際には、それ以前に勤めていた企業の推薦状を持つ者だけを雇い入れるようになった。

時期的には多少ズレるが、1850 年代に実際にマンチェスターの綿工業界で一般的に使用されていた推薦状の現物が現在でもジョン・ライランズ図書館に残されている。それは小切手帳のように冊子状に綴じられ、推薦状 1 枚はほぼ 1 対 2 の比率で縦に罫線で仕切られており、小さい方が企業側

の控え、大きい方は労働者に渡される部分となっていた。そして、その推薦状には、それぞれに以下のような同じ文章が印刷されていた。

「185〇年〇月〇日〔労働者氏名〕は、下に記されたところで雇われ仕えたのち、退職前に通常の通告を行なったことをここに証明する。〔企業名⁵⁴⁾〕」

1850年代のものであるとはいえ、印刷された推薦状原本が存在することからも、こうした推薦状制度はかなり広範に広まっていたと見てよいだろう。

この事前通告制と推薦状制度は、資本家にとって非常に有益な制度であった。その普及によって、多くの綿工場では、当時、突発的に発生したストライキを回避することが可能となった。当時の紡績工のストライキは「ターンアウト」と呼ばれ、スト参加者が月曜日に職場放棄することを契機に始まるのが一般的であったために、事前通告制と推薦状制度は、事前にストライキの発生を資本家が知ることができただけでなく、スト発生と同時に、スト参加者を解雇することができた。このことによって、多くの紡績工にとって、規則違反をしてまでもストライキに参加して、なおかつ資本家に多額の罰金を取られることを避けたいというインセンティブが働くことになり、突発的なストがほぼ姿を消しただけでなく、ストそのものの抑止効果も働いたと見てよいだろう。

さらにまた、事前通告制と推薦状制度の普及は、月曜日に無断欠勤する聖月曜日の習慣を衰退に追いやったと見ることができる。マコンネル&ケネディ社では、1819年には、事前に退職する旨を通告せずに月曜日に欠勤した者は退職者と見なし、即座に新たな人員を補充していた⁵⁵⁾。いうまでもなく、事前通告制がない場合、多くの企業では、月曜日に欠勤する紡績工がいても、すぐさま容易に解雇することはできなかったが、事前通告制が存在する限り、月曜に出勤してこなければ、一方的に解雇することが可能となった⁵⁶⁾。

さらに、指摘しておかなければならない点は、こうした制度の下では紡

績工と資本家の関係が非常に不平等な関係となった点である。というのは、紡績工は事前通告なしでは自らの欲した時に自由に工場を辞めることができなくなったのに対して、資本家は、実質的には事前通告なしに、いつでも好きな時に紡績工を解雇することができたからである。事実、1821年のプレストンのゼネストでは、ストライキに際して、紡績工は規則通り1か月前に事前通告したのに対して、プレストン最大の巨大企業ホロックス社は、スト突入前に、何の事前通告もなしに、紡績工を全員解雇している⁵⁷⁾。このことから、当時のイギリス綿工業では、労働者が退職するには予め事前に通告する義務があったのに対して、資本家はいつでも好きな時に労働者を解雇できたことを示しており、この点については、資本家と紡績工が非常に不平等な関係になっていたことが明らかである。

以上の検討からすれば、1810年以降、資本家は人事権を実質的にも掌握し、ブラックリストの作成を通じて、反抗的な紡績工を積極的に解雇しただけではなかった。新たに退職時の事前通告制と推薦状制を導入し、資本家に反抗的かつ戦闘的な紡績工だけでなく、工場規律に不従順な労働者をも積極的に工場から排斥したといえよう。つまり、資本家は解雇権を乱用し、失業の恐怖を常に労働者に与え続けることによって、資本家に従順な紡績工だけを雇い入れ続けたといえよう。こうした新たな制度の確立によって、資本家は日常的に労働者を失業の恐怖にさらし、自らの支配を労働者たちの間に徹底することが可能となったといわねばならない。

おわりに

ここでの検討の結果を簡単にまとめておこう。

(1) 1790年代末以降、動力補助ミュールの導入とともに、資本家たちは初めて労働過程の直接的な管理に乗り出した。1790年代の手動ミュール工場では、労働時間については、紡績工の自由に委ねられていたが、この時

期に初めて、資本家は紡績工に定時労働を強制するようになった。最初に導入された時の定時労働制は、1日の実働時間が12～13時間の長時間労働であり、朝食時も昼休みも工場の外に出ることはできなかった。

(2) 手動ミュール工場において自由な労働時間を享受していた紡績工たちに、定時労働制を強制するため、資本家は強権的な方策を選択した。綿紡績工場の入り口は門で閉ざされ、たいていの工場には門衛が置かれ、彼らが労働者の退出を監視しただけでなく、紡績工の個々の職場の扉も就業時間中は鍵が閉められ、一日中、労働者たちは職場に監禁されるようになった。

(3) 定時労働制の実施と同時に、資本家たちは、1800年代に入って初めて、就業規則や罰金制の導入だけでなく、監督による紡績工のモニタリングを開始し、資本家が望む工場規律の紡績工への強制が始まった。しかし、1810年までは紡績工組合の力が強く、その強い反対のために、資本家による労働過程の直接的な支配は十分には浸透しなかった。

(4) 初期紡績工組合運動のピークとなった1810年のゼネストは紡績工組合の敗北に終わり、これを契機に資本家は戦闘的な初期組合の排除に成功し、1810年以降、資本家は資本主義的ヒエラルヒーの本格的な確立に成功した。就業規則や罰金制は広く普及を遂げ、職場での労働者の行動が逐一規制の対象となった。また、これまでの研究では紡績工程への監督の導入は遅れたと言われてきたが、紡績工一人当たりの監督数を見た時、実際には1810年以降、紡績工程にも急速に監督の導入が進展したことが明らかである。

(5) 人事権の完全な掌握に成功した資本家は、1810年争議後、反抗的な古参紡績工を大量解雇しただけでなく、その後も、組合員やストライキ参加者はもちろんのこと、資本家に対して不利な証言を議会で行なった者までも解雇の対象とした。

(6) 同時に、資本家はブラックリストを頻繁に作成し、反抗的な労働者

を工場から排除しただけではなかった。彼らはブラックリスト以外にも、事前通告制と推薦状制度を新たに構築し、資本家に反抗する戦闘的な労働者だけでなく、工場規律に従わない不従順な労働者までも含めて、工場から排斥することに熱心であった。このように、日常的に労働者に失業の恐怖を与えることによって、資本家たちは資本主義的ヒエラルヒーを強化した。

以上のような実証の結果から、次のようなことを主張できるだろう。

以前、明らかにしたように、確かに 1790 年代の手動ミュール紡績工場は紡績工が労働過程を支配する労働者自主管理工場であったが、1800 年代に入って、手動ミュールから動力補助ミュールへの転換を直接的契機に、資本家は労働過程の直接的支配を志向し、1810 年以降の時期に、紡績工による労働過程の支配を完全に排し、工場規律の確立に成功したといつてよい。そうした意味では、マルクス以来、主張されてきたように、産業革命後期イギリス綿工業では、資本家による専制的支配が確立し、資本主義的ヒエラルヒー組織が普及するという主張は妥当性を持つと言ってよいだろう。逆に、ラゾニックらによる近年の研究が主張してきたように、産業革命期においても、紡績工は資本家による労働過程の直接的支配を排除し、自ら労働過程を支配し続けたという資本主義的ヒエラルヒー未確立説は、少なくとも 1810 年代以降の産業革命後期については間違っているといわねばならない。

同時に、ハモンド夫妻やポラードらによって明らかにされてきた産業革命期イギリス綿工業における労務管理についても、ただ単に就業規則、罰金制、ブラックリストだけでなく、それら以外にもより強権的強圧的な方策が考案、実施され、労働者が支配されていたことも明らかであろう。

事実、定時労働制の実施に当たっては、労働者の工場や職場での強権的な物理的監禁が広く実施され、労働者は就業時間中、職場に閉じ込められ、

完全に移動の自由が奪われていた。また、紡績工程への監督の導入も、1810年以降の産業革命後期にはかなりの程度進展し、雇用形態の如何にかかわらず、紡績工は監督によって管理される存在となったことも明らかであろう。さらに、1810年争議の勝利によって人事権を独占した資本家は、その後、解雇権を乱用し、反抗的な労働者だけでなく、工場規律になじまない労働者も工場から排斥していった。しかも、ブラック・リスト以外に、事前通告制と推薦状制度を新たに導入し、徹底して反資本家的な労働者を解雇するとともに、労働者に日常的に解雇の恐怖を与え続けることによって資本家による直接的な支配を徹底した。

こうしたことからすれば、産業革命後期イギリス綿工業では、資本主義的ヒエラルヒーの導入に資本家が成功したと同時に、まさに資本家による専制的支配が実現したといわねばならない。それは、産業革命初期の自動ミュール工場が紡績工が労働過程を支配する労働者自主管理工場であったのとはまったく対照的であり、労働過程の支配のあり方に関しては、産業革命後期に劇的な変化が生じたことが明らかだろう。自動ミュール導入以前の産業革命期においては、資本家は熟練工である紡績工に労働過程の支配を委ねたとするラゾニックらの主張は、少なくとも産業革命後期については妥当しなまいといわねばならない。しかも、ここでの検討からすれば、産業革命後期に資本主義的ヒエラルヒーが確立したイギリス綿紡績業における資本家による専制的支配の様相は、ポラードが主張した以上により強圧的強権的な性格を持っていたということができよう。

とはいえ、この時期の労務管理の手法には、のちの時代につながるいわゆる温情主義的な管理はもちろんのこと、労働者の生産量を直接規制する生産管理もまったく存在しなかったのだろうか。こうした点については、検討の機会を別に持ちたい。

注

- 1) K. Marx, *Das Kapital*, I, in *Marx-Engels Werke*, Bd. 23 (Berlin, 1960, 岡崎次郎訳『資本論』第1巻, 第1～2分冊, 大月書店, 1968年).
- 2) E. Baines, *History of Cotton Manufacture in Great Britain* (London, 1835) ; A. Ure, *The Philosophy of Maunufactures* (London, 1835) ; *idem*, *The Cotton Manufacture of Great Briatain*, 2 vols. (London, 1836) ; F. Engels, *Die Lage der arbeitenden Klasse in England*, *Marx-Engels Werke*, Bd. 2 (Berlin, 1957, 一條和生・杉山忠平訳『イギリスにおける労働者階級の状態』上・下, 岩波文庫, 1990年).
- 3) J. L. Hammond and B. Hammond, *The Skilled Labourers* (London, 1919) ; *idem*, *The Town Labourers* (London, 1920) ; S. Pollard, 'Factory Discipline in the Industrial Revolution', *Economic History Review*, 2nd ser., XVI (1963) ; *idem*, *The Genesis of Modern Management* (London, 1965, 山下幸夫・桂芳男・水原正亨訳『現代企業管理の起源——イギリスにおける産業革命の研究』千倉書房, 1982年).
- 4) S. Marglin, 'What Do Bosses Do? : The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production', *Review of Radical Political Economy*, VI (1974, 青木昌彦編『ラディカル・エコノミックス』中央公論社, 1974年) ; S. Marglin, 'Knowledge and Power', in F. H. Stephen ed., *Firms, Organization and Labour : Approaches to the Economics of Work Organization* (London, 1984).
- 5) O. E. Williamson, 'The Organization of Work : A Comparative Institutional Assessment', *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1 (1980) ; *idem*, *The Economic Institutions of Capitalism : Firms, Marckets, Relational Contracting* (New York, 1985) ; D. S. Landes, 'What Do Bosses Really Do?', *Journal of Economic History*, XLVI (1986).
- 6) W. Lazonick, 'Industrial Relations and Thecnical Change : the Case of the Self Acting Mule', *Cambridge Journal of Economics*, III (1979) ; *idem*, 'Production Relations, Labor Productivity, and Choice of Technique : British and U. S. Cotton Spinning', *Journal of Economic History*, XLI (1981) ; *idem*, *Competitive Advantage on the Shop Floor* (Cambridge, MA., 1990). なお, 産業革命期イギリス産業全般を対象としているが, J・S・コーヘンもラゾニックと同様の主張をしている。J. S. Cohen, 'Managers and Machinery : An Analysis of the Rise of Factory Production', *Australian Economic Papers*, 20 (1981).
- 7) I. Cohen, 'Workers' Control in the Cotton Industry : Comparative Study of British and American Mule Spinning', *Labor History* 26 (1985) ; *idem*, *American Management and British Labor : A Comparative Study of the Cotton Spinning Industry* (New York, 1990).
- 8) 田中章喜「イギリス産業革命と工場規律——初期イギリス綿工業におけるミュー

ル紡績工による職場支配」『専修経済学論集』39巻(2005年)。

- 9) なお、日本における研究は、基本的には、資本家による専制的支配を強調する古典的な研究か、あるいは現在でも産業革命期の労務管理に関する標準的な研究と目されているポラードの研究を踏襲してきた。吉岡昭彦「イギリス産業革命と賃労働」高橋幸八郎編『産業革命の研究』(岩波書店, 1965年), 戸塚秀夫『イギリス工場法成立史論』(未来社, 1966年)5章, 徳永重良『イギリス賃労働史の研究』(法政大学出版局, 1967年)序章, 堀江英一『イギリス工場制度の成立』(ミネルヴァ書房, 1971年)1章, 鈴木良隆「イギリス産業革命と労務管理」『経営史学』5巻(1971年), 中山 章『イギリス労働貴族』(ミネルヴァ書房, 1988年)2章。
- 10) 田中章喜「産業革命再考」国士舘大学『政経論叢』64号(1988年), 33-5頁。
- 11) 田中章喜「19世紀イギリス綿工業の紡績技術と生産性」『専修経済学論集』37巻(2002年), 168-9頁。
- 12) J. Thorp, *Considerations on the Present State of the Cotton and Silk Manufactories of Great Britain* (London, 1807), p. 10.
- 13) P. P., 1816 (397), iii, *Report on Children in Manufactories*, pp. 234-5.
- 14) [Marcater], *A Third Letter to the Inhabitants of Manchester on the Exportation of Cotton Twist* (Manchester, 1803), p. 12. このパンフレットは、1800年前後のイギリス綿工場の状態を詳しく知ることができる数少ない貴重な資料の一つである。なお、このパンフレットの著者は「マーケイター」というペン・ネームになっているが、同じ名前の著者が、1800年代初頭、綿糸輸出禁止運動に反対して綿紡績業者の利益を擁護するパンフレットを、このパンフレットも含めて3冊出版している。綿糸輸出禁止運動は、綿紡績業に参入していない商人製造業者たちが担っていたことはラドクリフのパンフレットからも明らかであり、さらにまた「マーケイター」の3冊のパンフレットは、いずれも当時、その主張が綿紡績工場主の利害を直接代弁していることから、恐らく、著者は自身も紡績業者か、あるいは紡績資本家に非常に近い存在の者であったと考えられる。W. Radcliffe, *Origin of the New System of Manufacture Commonly Called Power-Loom Weaving* (Stockport, 1828); [Marcater], *A Letter to the Inhabitants of Manchester on the Exportation of Cotton Twist* (Manchester, 1800); *idem*, *A Second Letter to the Inhabitants of Manchester on the Exportation of Cotton Twist* (Manchester, 1800).
- 15) *Manchester Gazette*, 22 Oct. 1803; *Gentleman's Magazine*, vol. 74, pt. I (1804), p. 495; P. P., 1816 (397), iii, *Report on Children in Manufactories*, p. 367.
- 16) P. P., 1816 (397), iii, *Report on Children in Manufactories*, pp. 127-8, 157, 153-4, 267.
- 17) *Manchester Gazette*, 22 Oct. 1803. 詳しくは、田中章喜「イギリス綿紡績工組合と労働者文化, 1792・1810年」『社会経済史学』57巻5号(1992年), 18頁。
- 18) 後の時期の証言ではあるが以下を参照。L. S. P., 1819 (24), cx, *Evidence on*

Children in Cotton Manufactories, pp. 24, 42, 51, 106, 162.

- 19) 実際に、ボルトンの紡績工は、1790年代末までは自宅に帰って食事をとることができたが、その後、工場内での食事になったと証言している。*L. S. P.*, 1819 (24), cx, *Evidence on Children in Cotton Manufactories*, p. 9.
- 20) *Cobbett's Political Register*, 30 Aug. 1823; British Library, Add. MSS., 27800/48.
- 21) [Mercater], *A Third Letter*, pp. 12-3.
- 22) マンチェスター有数の大企業であったチョールトン・ツイスト・カンパニー社は就業規則を制定したが、紡績工組合の強い反対にあい、1805年1月に争議が起きているが、幾度かの非公式の団体交渉をへて、組合が勝利したようである。*Manchester Gazette*, 26 Jan. 1805; *Manchester Chronicle*, 26 Jan 1805; *Manchester Mercury*, 29 Jan. 1805.
- 23) Records of William Gray & Sons, Rules for operating Mules (1804), Bolton City Archives, ZGR, B 901/40677 B/TAY. なお、この規則はボルトン文書館ではウィリアム・グレイ社のものとしているが、実際の資料にはテイラー社の規則と巻頭に記されているので、ここではテイラー社の規則として扱った。*A Guide to the Bolton Archive Service* (Bolton, 1988), p. 44.
- 24) *Manchestre Mercury*, 29 May 1798.
- 25) *Manchester Gazette*, 31 Oct. 1801; *Manchester Mercury*, 3 Nov. 1801.
- 26) 田中章喜「産業資本像の転換のために——マンチェスタの綿紡績業者フィリップス&リー」国士舘大学『政経論叢』69号, 38-40頁。
- 27) 例えば、窓の開閉については、マコンネル&ケネディ社のように、紡績工の自由に委ねていた企業と、マースランド社などのように紡績工による窓の開閉を禁止した企業が存在した。*L. S. P.*, 1818 (90), xcvi, *Evidence on Cotton Factories Bill*, pp. 166-7; *L. S. P.*, 1819 (24), cx, *Evidence on Children in Cotton Manufactories*, pp. 30, 43, 52.
- 28) *L. S. P.*, 1819 (24), cx, *Evidence on Children in Cotton Manufactories*, pp. 30, 366, 430.
- 29) *Manchester Gazette*, 22 Oct. 1803.
- 30) *Manchestre Mercury*, 3 Feb. 1801; *Gentleman's Magazine*, Feb. vol. 74, pt. I (1801), p. 175.
- 31) この時期の労働者自治を求めた戦闘的な紡績工組合の労働運動については、田中「イギリス綿紡績工組合」14-21頁を参照。
- 32) 田中章喜「産業革命と労働組合——イギリス綿紡績工組合の変質, 1810・1830年」『専修経済学論集』39巻1号(2004年), 131-8頁。
- 33) Hamond and Hamond, *Town Labourers*, pp. 19-20.
- 34) *Cobbett's Weekley Register*, 30 August 1823.

- 35) British Library, Add. MSS., 27800/48.
- 36) *Poor Man's Advocate*, 25 Feb. 1832.
- 37) *P. P.*, 1834 (167), xx, *Factories Inquiry Commission, Supplementary Report*, Pt. II, D. 1, pp. 69-70, 206-7.
- 38) *P. P.*, 1834, xix (167), *Factories Inquiry Commission, Supplementary Report*, Pt. I, D. 1, pp. 125-133.
- 39) 例えば, *L. S. P.*, 1819 (24), cx, *Minutes of Evidence on Children in Cotton Manufactories*, pp. 27, 50, 141, 348, 361.
- 40) 田中「産業革命と労働組合」131-8 頁。
- 41) *P. P.*, 1816, iii, *Report on Children in Manufactories*, p. 273; 田中「産業革命と労働組合」136-8 頁。
- 42) *P. P.*, 1824 (51), v, *Report from Select Committee on Artizan and Machinery*, p. 409.
- 43) *An Account of the Trial of Andrew Ryding* (Preston, 1823), p. 17.
- 44) British Library, Ad. MSS/27801/268.
- 45) *L. S. P.*, 1819 (24), cx, *Minutes of Evidence on Children in Cotton Manufactories*, pp. 49, 111, 127.
- 46) *P. P.*, 1833, xx (450), *Factories Inquiry Commission, First Report*, D. 1, p. 5-6.
- 47) *Black Dwarf*, 30 Oct. 1818.
- 48) *Manchester Gazette*, 22 Oct. 1803.
- 49) *P. P.*, 1824 (51), v, *Report from Select Committee on Artizan and Machinery*, pp. 414-5.
- 50) British Library, Ad. MSS, 27803/258, 260.
- 51) ちなみに, 1818 年のことではあるが, 事前通告制を厳格に実施していなかった企業では, 労働者は資本家に事前に退職を通告することもなく, 週の最初の労働日である月曜日に欠勤して初めてその退職が分かったと報告されている。それゆえ, 事前通告制がなかった以前は, こうした状況が一般的であったといつてよいだろう。
L. S. P., 1818 (90), xcvi, *Evidence on Cotton Factories Bill*, p. 147.
- 52) *An Account of the Trial*, p. 17.
- 53) *P. P.*, 1824 (51), v, *Report from Select Committee on Artizan and Machinery*, p. 558.
- 54) Lancashire Cotton Industry MSS., Certificate, John Rylands Library, EM/1185/1/35.
- 55) *L. S. P.*, 1818 (90), xcvi, *Evidence on Cotton Factories Bill*, p. 168.
- 56) なお, マンチェスターを中心としたランカシャー地方では, 他のイギリスの地域とは違って, 19 世紀前半のかなり早い時期に, 労働者の間での聖月曜日の習慣が衰

退したことがライドによってすでに明らかにされている。D. A. Reid, 'The Decline of Saint Monday, 1766-1876', *Past & Present*, 71 (1976) ; *idem.*, 'Weddings, Weekdays, Work and Leisure in Urban England, 1791-1911', *Past & Present*, 153 (1996).

57) *Cobbett's Weekly Register*, 20 Aug. 1823.